

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar

The Influence of Leadership Style, Work Discipline and Motivation to Employee Performance at Ministry of Religious Affairs of Takalar Regency

Halima¹

Kemenag Kab. Takalar

Email : Halima56@yahoo.co.id

Gunawan²

Dosen Manajemen, STIE AMKOP Makassar

Email : fadelgun@stieamkop.ac.id

Ilham³

Dosen Ekonomi, Universitas UIN Alauddin Makassar

Email : ilhamabdgani330@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar secara parsial serta variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar. Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu berupa data sekunder, yang bersumber data internal Kantor, jurnal-jurnal ilmiah dan buku-buku yang berkaitan dengan obyek penelitian dan data primer diperoleh secara langsung dari responden atau yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai yang berjumlah 37 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan melakukan pengujian secara parsial (uji-t).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar; 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar; 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar; dan 4) Variabel gaya kepemimpinan

paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style, work discipline and motivation on the performance of employees at the Office of the Ministry of Religious Affairs Takalar District partially and the most dominant variable affect the performance of employees at the Office of the Ministry of Religious Affairs Takalar.

This research was conducted at the Office of the Ministry of Religious Affairs of Takalar Regency. The data source in this research is in the form of secondary data, which sourced internal data of Office, scientific journals and books related to research object and primary data obtained directly from respondent or who become sample in this research.

The number of samples used is all employees who amounted to 37 respondents. Data analysis in this research use multiple linear regression analysis by doing partial test (t-test).

The results showed that 1) leadership style had positive and significant effect on employee performance at Ministry of Religious Affairs of Takalar Regency; 2) Work discipline has a positive and significant impact on the performance of employees at the Office of the Ministry of Religious Affairs of Takalar Regency; 3) Motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Ministry of Religious Affairs Office of Takalar Regency; and 4) The most dominant style leadership variables influence on the performance of employees at the Office of the Ministry of Religious Affairs Takalar District.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Motivation, Employee Performance

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Agama memiliki kedudukan dan peran yang sangat penting dalam kehidupan bangsa Indonesia. Pengakuan akan kedudukan dan perang penting agama ini tercermin dari penetapan prinsip Ketuhanan Yang Maha Esa sbagai sila pertama falsafah Negara Pancasila, yang juga dipahami sebagai sila yang menjiwai sila-

silasila Pancasila lainnya. Oleh sebab itu, pembangunan agama bukan hanya merupakan bagian integral pembangunan Nasional, melainkan juga bagian yang seharusnya melandasi dan menjiwai keseluruhan arah dan tujuan pembangunan Nasional

Kementerian Agama sebagai bagian dalam jalan perubahan menuju Indonesia yang berdaulat secara politik, mandiri dalam bidang ekonomi dan berkepribadian dalam kebudayaan, maka dirumuskan Sembilan agenda prioritas dalam pemerintahan Kabinet kerja. Kesembilan agenda prioritas itu disebut Nawa Cita yaitu :

1. Menghadirkan kembali Negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga Negara.
2. Membuat pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya.
3. Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam rangka Negara kesatuan.
4. Menolak Negara lemah dengan melakukan reformasi system dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya.
5. Meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia.
6. Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional.
7. Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategi ekonomi domestik.
8. Melakukan revolusi karakter bangsa.
9. Memperteguh kebhinnekaan dan memperkuat restorasi sosial Indonesia.

Sesuai Nawacita, tujuan, sasaran dan strategi pemerintah, kementerian Agama Tahun 2015–2019 diarahkan dalam rangka memenuhi Nawacita, khususnya cita ke 5, 8 dan 9. Nawacita ke 5, yaitu meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia, lebih spesifik pada sub agenda pembangunan pendidikan Nawacita ke 8 dan 9. Meningkatkan kualitas pemahaman dan pengamalan ajaran Agama yang berimplikasi pada perbaikan karakter bangsa serta memperkuat persatuan sosial Indonesia

Selaras dengan pembangunan Bidang Agama dan Bidang Pendidikan Agama dalam rencana lima tahunan atau Rencana Strategis 2015–2019 Kementerian Agama Republik Indonesia dan Kementerian Agama Provinsi Sulawesi selatan, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar ikut berupaya menyukseskan tujuan pembangunan bidang agama yang mencakup 7 (tujuh) hal yaitu : (1) Peningkatan kualitas pemahaman dan pengamalan ajaran agama; (2) Peningkatan kualitas pelayanan kehidupan beragama; (3) Peningkatan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan, (4) Peningkatan kualitas kerukunan umat beragama; (5) Peningkatan kualitas penyelenggaraan ibadah haji dan umrah; (6) Peningkatan dan pemerataan akses dan mutu pendidikan agama dan pendidikan keagamaan; dan (7) Peningkatan kualitas tatkelola pembangunan bidang agama.

Di era yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki pegawai dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja pegawai dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas pegawai tersebut sehingga tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan

Dalam melihat kinerja pegawai khususnya pada Kantor kementerian Agama Kabupaten Takalar, terdapat beberapa fenomena yang terjadi. Selama ini

kinerja pegawai yang dirasakan belum maksimal. Kondisi ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa pegawai yang pada saat jam kerja meninggalkan kantor dengan berbagai alasan. Fenomena lainnya diantaranya, pegawai yang selalu ingin cepat pulang sebelum waktunya, beberapa pegawai yang sering tidak masuk kerja dengan berbagai alasan diantaranya alasan sakit atau keperluan keluarga, adanya pegawai yang saling menyalahkan diantara sesama dalam melakukan pekerjaan serta beberapa pegawai masih memiliki komitmen kerja yang rendah. Kondisi yang demikian menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan, Disiplin kerja dan motivasi kerja menjadi faktor penyebab sehingga kinerja pegawai semakin menurun.

Dari hal-hal yang dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka beberapa rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar?
4. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar?

A. Tinjauan Pustaka

A. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Dengan kata lain, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Armstrong (2009) menyatakan bahwa pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan

ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai.

Lebih lanjut lagi Veithzal Rival (2009) menyatakan bahwa penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan memperngaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

Kinerja merupakan pencapaian seseorang, tim, atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan sasaran yang ditargetkan padanya. Sasaran kerja individu, tim, atau unit kerja harus jelas. Kejelasan itu, diharapkan dengan mudah dapat diukur. Jika sasaran kerja terukur, dengan baik dan sasaran itu tidan disosialisasikan dengan baik ke setiap karyawan, maka hal itu akan memudahkan seseorang dalam merealisasikan target-target individunya dalam bekerja. Oleh karena itu, kinerja individu, tim dan unti kerja yang akan dicapai ditetapkan berdasarkan sasarannya. Sasaran ditetapkan, kemudian sasaran itu ditentukan ukurannya. Ukuran kinerja ini disebut dengan indikator kinerja pokok.

Kinerja pegawai merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam penerapan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam suatu pekerjaan berhasil atau gagal.

Menurut Colquitt (Pusat Penelitian Kebijakan dan Inovasi Pendidikan, Balitbang, Kemdiknas, 2010) ada tiga komponen yang dapat menjadi indikator kinerja, yaitu :

1. Kinerja dalam tugas, baik rutin maupun nonrutin yang disebut tugas adaptif;
2. Kinerja yang disebut dengan perilaku kewarganegaraan (citizenship behavior), yaitu perilaku sukarela yang dikerjakan seseorang yang tidak termasuk tugasnya, tetapi mempunyai sumbangan terhadap pencapaian organisasi, dengan menunjukkan kerja yang melampaui tugas normal tanpa mengharapkan imbalan karena kecintaannya terhadap organisasinya; dan
3. Perilaku negatif yang mengganggu ketercapaian tujuan organisasi, seperti sabotase, korupsi, menghamburkan sumber daya, gosip, pelecehan, penyalahgunaan kewenangan

Tujuan Penilaian Kinerja

Werther dan Davis (1996) menyatakan bahwa beberapa tujuan penilaian kinerja yang dilakukan terhadap guru berkenaan dengan :

1. Peningkatan kinerja.

Memungkinkan Dinas Pendidikan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja guru, dengan demikian Dinas Pendidikan dapat mengambil kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru, hal tersebut penting dalam rangka meningkatkan kinerja dan kualitas sekolah.

2. Penyesuaian Disiplin kerja.

Hasil penilaian kinerja akan memberikan gambaran mengenai kelayakan disiplin kerja tambahan yang diperoleh guru. Biasanya untuk bidang pendidikan kejuruan pada level SMK, apabila sekolah memiliki unit produktif, maka guru akan memperoleh tambahan sesuai dengan kinerja yang dihasilkannya.

3. Keputusan penempatan.

Dinas Pendidikan dapat menentukan promosi, transfer, dan demosi yang dilakukan terhadap guru sesuai dengan kinerja yang ditampilkannya.

4. Kebutuhan pengembangan dan pelatihan bagi guru dapat dipetakan dari hasil penilaian kinerja guru.

5. Perencanaan dan pengembangan karir.

Hasil penilaian kinerja akan memandu Dinas Pendidikan untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai oleh guru sesuai dengan senioritas dan kompetensi yang dimilikinya.

6. Prosedur perekrutan.

Mempengaruhi prosedur perekrutan guru yang berlaku di sekolah, sesuai dengan kepentingan sekolah dan supervise dari Dinas Pendidikan.

7. Kesalahan desain pekerjaan dan ketidakakuratan informasi. Penilaian kinerja membantu menjelaskan apa saja kelemahan dalam desain pekerjaan yang diemban oleh guru serta memberikan masukan terkait dengan perbaikan informasi yang digunakan dalam rangka meningkatkan kinerja guru.
8. Kesempatan yang sama. Menunjukkan bahwa keputusan penempatan bagi guru tidak diskriminatif, sehingga setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.
9. Tantangan eksternal. Kinerja pegawai banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lain. Biasanya faktor-faktor tersebut tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, maka faktor-faktor eksternal tersebut akan nampak secara jelas.
10. Umpan balik.

Memberikan umpan balik, baik bagi Dinas Pendidikan, Kepala sekolah maupun guru itu sendiri.

Indikator dalam kinerja menurut Hamzah B. Uno (2007) adalah :

- Kualitas kerja
- Kecepatan / ketepatan kerja
- Inisiatif dalam kerja

- Komunikasi / kerjasama
- Kehadiran

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki definisi yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Hal ini mengandung makna bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain tunduk atau mengikuti semua keinginan pemimpin.

Kepemimpinan menurut Surat Keputusan Badan Administrasi Kepegawaian Negara No. 27/KEP/1972 ialah kegiatan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dibawa turut serta dalam suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara No. 02/SE/1980, kepemimpinan adalah kemampuan seorang pegawai negeri sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara optimal.

Setiap manusia merupakan pemimpin, baik pemimpin bagi dirinya sendiri maupun pemimpin bagi masyarakat atau organisasi. Sikap kepemimpinan sudah ada di dalam diri manusia, namun banyak yang tidak dapat menggunakan sikap kepemimpinan tersebut dengan baik ataupun manusia tersebut tidak menyadari akan kemampuan kepemimpinan yang dimilikinya.

Menurut **Wiles (Burhanudin, 1994: 62)** “kepemimpinan merupakan segenap bentuk bantuan yang dapat diberikan oleh seseorang bagi

penetapan dan pencapaian tujuan kelompok”. Sedangkan menurut Siagian (Edy Sutrisno, 2011: 213-214) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, dimana bawahan akan melakukan apa yang menjadi kehendak pemimpin walaupun secara pribadi bawahan tersebut tidak menyukainya. Selain itu menurut **J. Canon (Syaiful Sagala, 2009: 115)** mengatakan kepemimpinan adalah “kemampuan atasan mempengaruhi perilaku bawahan maupun perilaku kelompok dalam organisasi.

Menurut **(Ngalim Purwanto, 2005: 26)** Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar orang yang dipengaruhinya mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. Sedangkan Menurut Armstrong (A.L Hartani, 2011: 28) kepemimpinan adalah “proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan”.

Ordway Tead dalam Kartini Kartono, (2005:57) mengungkapkan kepemimpinan adalah “kegiatan mempengaruhi orang-orang agar orang yang dipimpinnya mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan”. Sedangkan Menurut (Wahyudi, 2009: 120) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap

anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, baik individu atau kelompok. Serta kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku individu atau kelompok untuk memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, sehingga bawahan dengan senang hati mau melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin bawahannya. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat dari beberapa ahli diantaranya menurut (Nurkolis, 2006: 167) gaya kepemimpinan adalah “pola tingkah laku yang lebih disukai oleh seorang pimpinan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja”. Sedangkan Menurut (Miftah Thoha, 2010: 49) gaya kepemimpinan merupakan “norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mempengaruhi orang lain”.

Menurut (Veithzal Rivai, 2002: 64) gaya kepemimpinan adalah “pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya”. Sedangkan menurut Agus

Dharma (Hadari Nawawi, 2006: 115) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah “pola tingkah laku yang ditunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain”. Sedangkan menurut pendapat Hadari Nawawi (2006: 115) gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, prasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahannya.

Mengacu dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku seorang pemimpin yang secara konsisten saat mempengaruhi bawahannya supaya mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan bersama. Berdasarkan simpulan tersebut, maka gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan sebagai persepsi para guru dan seluruh karyawan suatu sekolah terhadap pola perilaku atau bentuk dari tata cara seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi para bawahannya supaya mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati untuk mencapai tujuan dari sekolah tersebut.

Robins (2006) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

- a. Visi dan artikulasi.

Memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.

b. Risiko personal.

Pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.

c. Peka terhadap lingkungan.

Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.

d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut.

Pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.

e. Perilaku tidak konvensional.

Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2. Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa

adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

- a. Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif): melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c. Manajemen berdasar pengecualian (pasif): mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- d. Laissez-Faire: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Ada empat karakteristik pemimpin transformasional:

- a. Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- b. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.

- c. Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- d. Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

4. Gaya kepemimpinan visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2008) adalah :

- Kemampuan mengambil keputusan
- Kemampuan komunikasi
- Kemampuan mengendalikan bawahan
- Tanggung jawab
- Kemampuan mengendalikan emosional

2.1.3 Disiplin Kerja

A. Pengertian Disiplin Kerja

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi karyawan sebagai manusia

mempunyai kelemahan, yaitu tidak disiplin. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan prestasi kerja bagi para karyawan.

Menurut Hasibuan (2006) bahwa Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dan Sagala, 2013). Adapun Menurut Beach dalam Siagian (2006) bahwa disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Fathoni (2006) juga memberikan pengertian tentang kedisiplinan yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Sutrisno, 2011).

Menurut Siagian (2006), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana seperti berikut ini :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.

Meningkatnya efisiensi dan prestasi kerja para karyawan

2.1.4 Motivasi

Pengertian Motivasi menurut Jones (1955:14) berpendapat bahwa motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subyektif macam apakah yang timbul dalam organism ketika semua ini berlangsung. Sedangkan menurut Kartini Kartono (2000:71) Motivasi diartikan sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri pegawai dan pemahaman motivasi yang ada di luar diri pegawai, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Terry yang menjelaskan bahwa "Motivasi adalah keinginan yang tercapai pada diri seseorang/ individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Hasibuan (2009:200). Pengertian motivasi yang dikemukakan oleh Terry tersebut lebih bersifat internal, Karena faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang

yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Faktor pendorong itu dapat berupa kebutuhan, keinginan, hasrat yang ada pada diri manusia.

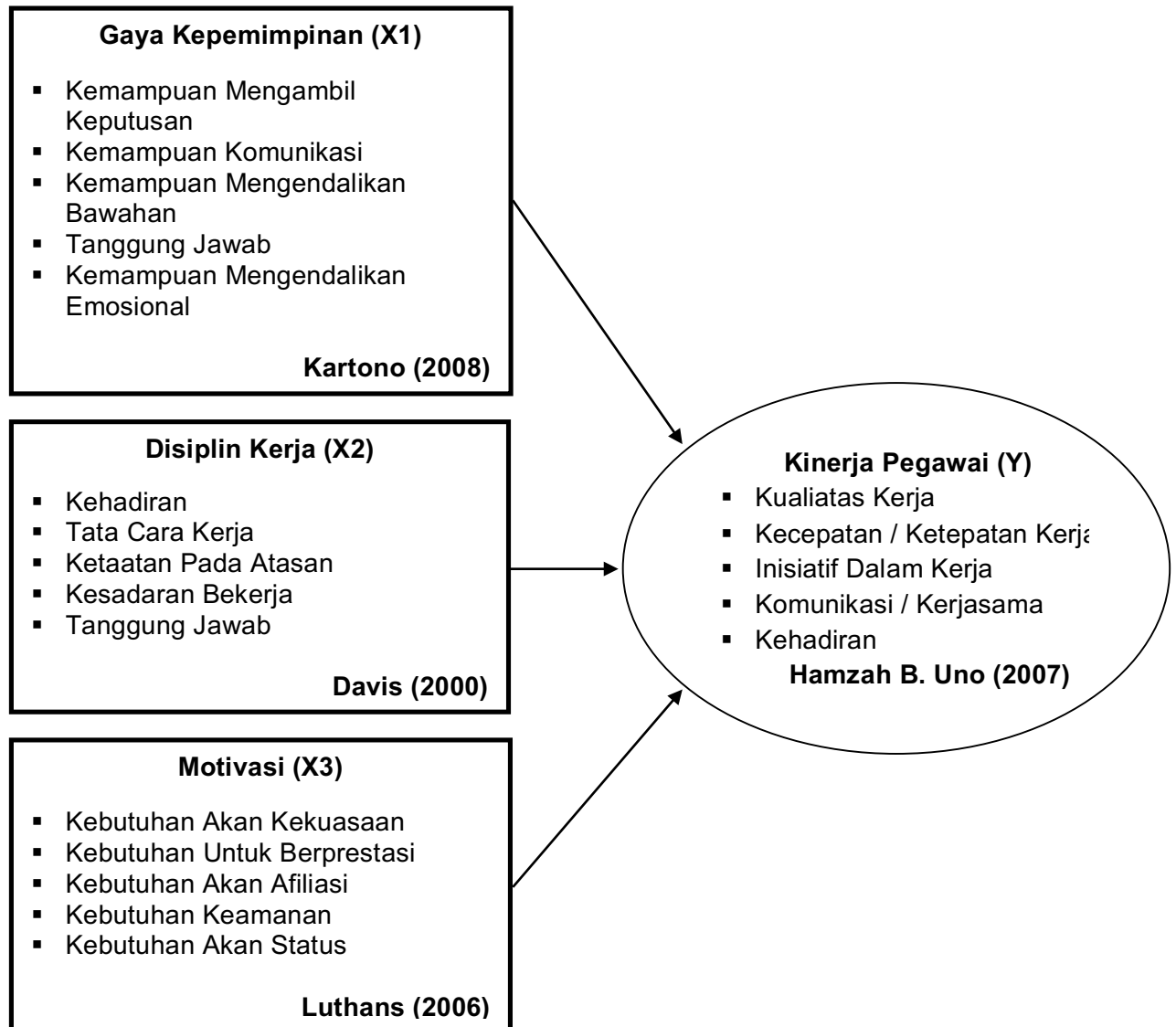
Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang atau motif mempunyai dua unsur (Moenir, 2002:130). Unsur pertama berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua adalah sasaran atau tujuan yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motif ini yang membuat seseorang mau melakukan kegiatan dan sekaligus mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan tersebut. Dan kedua unsur tersebut tidak dapat dipisahkan, karena apabila salah satu dari unsur tidak ada, maka tidak akan timbul suatu kegiatan.

B. Kerangka Pikir

Hubungan antara variabel ;

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara parsial.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara parsial.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Berdasarkan uraian diatas, maka hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar dapat dilihat pada kerangka pemikiran berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar.

Variabel gaya kepemimpinan paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar

Metodologi Penelitian

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar, adapun yang menjadi objek penelitian adalah seluruh pegawai dalam lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar. Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 3 (tiga) bulan,

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, yaitu melalui penelitian korelasional atau mencari pengaruh antara variable bebas (*independent variable*) dengan variable terikat (*dependentvariable*). Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode pendekatan untuk mengkaji objek penelitian dengan berupaya menjelaskan keterkaitan antara variable penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik dan statistik deskriptif.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang bersifat kualitatif dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden atau yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Data primer terdiri dari tanggapan atau penilaian Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sumber data primer dikumpulkan melalui survei dengan cara membagikan kuesioner kepada responden untuk diisi dan melakukan wawancara.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari data internal Kantor, jurnal-jurnal ilmiah dan buku-buku yang berkaitan dengan obyek penelitian.

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar sebanyak 37 orang Pegawai Negeri Sipil.

Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel dalam penelitian ini diambil dari anggota populasi dengan memberikan peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel dengan teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *Sensus Sampling* (Sampel Jenuh), adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dengan demikian, jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 orang pegawai.

3.5 Metode Analisis

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Metode penilaian menggunakan skala likert, yakni skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.
2. Metode analisis regresi linear berganda (multiple regression) yang dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS versi 20. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Parameter Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Disiplin kerja

X_3 = Motivasi Kerja

e = *error*

3. Merumuskan bentuk hipotesis statistiknya, yaitu :

- a. H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar.
- b. H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar.

3.6 Definisi Operasional Variabel

A. Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan komunikasi
3. Kemampuan mengendalikan bawahan.
4. Tanggung jawab
5. Kemampuan mengendalikan emosional

B. Disiplin kerja

Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah:

1. Kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

C. Motivasi

Indikator untuk mengukur motivasi kerja pegawai dalam penelitian ini yaitu:

1. Kebutuhan akan kekuasaan
2. Kebutuhan untuk berprestasi
3. Kebutuhan akan afiliasi
4. Kebutuhan keamanan
5. Kebutuhan akan status

D. Kinerja Pegawai

Indikator kinerja dalam penelitian ini yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kecepatan / ketepatan kerja
3. Inisiatif dalam kerja
4. Komunikasi / kerjasama
5. Kehadiran

Pembahasan

5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis data, diperoleh $t_{hitung} = 4,864$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,034$ dengan nilai signifikansi $t = 0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Artinya bahwa jika gaya kepemimpinan naik maka akan diikuti dengan

naiknya kinerja pegawai, demikian sebaliknya jika gaya kepemimpinan turun maka akan diikuti dengan turunnya kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan seorang *leader* akan memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dari hasil tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan tentang gaya kepemimpinan diperoleh hasil sebagai berikut: untuk indikator pertama (Pimpinan di kantor saya bekerja, menunjukkan keberanian dan tegas dalam mengambil keputusan serta bertanggungjawab penuh atas keputusan tersebut) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 62,20%, untuk indikator kedua (Saya merasa nyaman saat berkomunikasi mengenai pekerjaan dengan pimpinan dan paham akan gagasan/pemikirannya) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 54,10%, untuk indikator ketiga (Saya mengerjakan tugas di kantor dengan sebaik-baiknya, sebab pimpinan saya sangat tegas dalam memonitor setiap aktifitas pekerjaan yang ditugaskan kepada saya) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51,40%, untuk indikator keempat (Pimpinan bertanggungjawab penuh atas hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan arahan yang pimpinan berikan) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 54,10%, dan untuk indikator kelima (Saat saya melakukan kesalahan, pimpinan sangat bijak dalam memberikan arahan untuk memperbaiki kesalahan yang telah saya lakukan) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 73,00%. Dari tanggapan responden mengenai

kepemimpinan dengan rentang 51,40% - 73,00%, menunjukkan bahwa Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar memiliki pandangan yang baik mengenai gaya kepemimpinan dalam menunjang kinerjanya.

5.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis data, diperoleh $t_{hitung} = 3,593$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,034$ dengan nilai signifikansi $t < 0,001$ lebih kecil dari 0,05. Artinya jika disiplin kerja naik maka akan diikuti dengan naiknya kinerja pegawai, demikian sebaliknya jika disiplin kerja turun maka akan diikuti dengan turunnya kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pimpinan kepada pegawai memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dari hasil tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan tentang disiplin kerja diperoleh hasil sebagai berikut: untuk indikator pertama (Dalam bekerja, saya selalu tepat waktu) sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase 40,50%, untuk indikator kedua (Saya bekerja sesuai dengan tupoksi dan arahan pimpinan) sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase 51,40%, untuk indikator ketiga (Saya selalu menunjukkan ketaatan pada tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh atasan) sebagian besar responden

menjawab setuju dengan persentase 37,80%, untuk indikator keempat (Dalam bekerja, saya memiliki kesadaran yang tinggi untuk menyelesaikan dengan baik tanpa mengharapkan banyak arahan dari pimpinan) sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 37,80%, dan untuk indikator kelima (Saya memiliki tanggungjawab dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh pimpinan) responden yang menjawab ragu-ragu dan setuju dengan persentase sama 37,80%. Dari tanggapan responden mengenai disiplin kerja, menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar memiliki pandangan yang baik mengenai disiplin kerja dalam menunjang kinerjanya.

5.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis data, diperoleh $t_{hitung} = 3,264$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,034$ dengan nilai signifikansi $t = 0,003$ lebih kecil dari 0,05. Artinya jika motivasi naik maka akan diikuti dengan naiknya kinerja pegawai, demikian sebaliknya jika motivasi turun maka akan diikuti dengan turunnya kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dari hasil tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan tentang motivasi diperoleh hasil sebagai berikut: untuk indikator pertama (Pimpinan mendorong saya untuk mengembangkan potensi diri dan berkreasi melalui pelatihan-pelatihan) sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase 56,80%, untuk indikator kedua (Perhatian dan penghargaan dari pimpinan memacu saya untuk terus meningkatkan kinerja) sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase 54,10%, untuk indikator ketiga (Seluruh rekan kerja dalam kantor selalu kompak dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan) sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase 56,80%, untuk indikator keempat (Saya merasa aman dan nyaman dalam bekerja, sebab perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif) sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 51,40%, dan untuk indikator kelima (Saya mampu memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga dengan bekerja di kantor ini) sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase 51.40%. Dari tanggapan responden mengenai motivasi, menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar memiliki pandangan yang baik mengenai motivasi pimpinan dalam menunjang kinerjanya.

5.4 Variabel Paling Dominan yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,437 + 0,444X_1 + 0,203X_2 + 0,324X_3 + e$$

Perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dengan kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi tersandarisasi yang menunjukkan angka positif 0,517 artinya apabila kepemimpinan meningkat maka kinerja akan meningkat pula. Kontribusi dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 51,7%. Nilai signifikansi t 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) yang berarti berpengaruh signifikan dan nilai $t_{hitung} = 4,864 > t_{tabel} = 2,034$, sehingga variabel gaya kepemimpinan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar.

Selanjutnya dari perhitungan statistik juga menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja juga mempunyai pengaruh positif dengan kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang menunjukkan angka positif 0,350 artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja akan ikut meningkat. Kontribusi dari disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 35,0%. Nilai signifikansi t 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) yang berarti berpengaruh signifikan dan nilai $t_{hitung} = 3,593 > t_{tabel} = 2,034$, sehingga variabel disiplin kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar.

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama kabupaten Takalar.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar.
4. Gaya kepemimpinan paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar

6.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis kemukakan, adalah sebagai berikut.

1. Bagi Kantor Keementarian Agama Kabupaten Takalar disarankan untuk perbaikan gaya kepemimpinan, peningkatan disiplin kerja dan motivasi.

Hal ini sebagai upaya memperbaiki kinerja pegawai agar lebih baik lagi di masa mendatang.

2. Bagi peneliti yang berencana melakukan penelitian sejenis, disarankan untuk meneliti faktor-faktor lainnya yang sekiranya dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, dikarenakan masih ada sebesar 33,7% variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

Referensi

- Arsyenda, Yoga. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang)". Jurnal Ilmiah Universitas Brawijaya Malang.
- Asmiarsih, Tety. 2006. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Brebes Fakultas Ilmu Sosial Universitas Semarang.
- Davis, Keith dan Newstrom, 2000, Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Yuliana, Elisa Kiki. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Prima Kredit Utama Kantor Pusat Surabaya. Jurnal Ilmiah Universitas Narotama Surabaya.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Rineka. Cipta.*
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani, 2001. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua, Jogjakarta: BPFE.
- Hasan, Ali, 2009. Marketing. Jakarta: Media Presindo.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta*
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara,. Jakarta.*
- Hasibuan, Malayu S.P., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan keenam belas. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Hayati, Putri Rahma. Hidayat, Kadarisman. Setyawan, Arief. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Seksi PKC di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya). Jurnal Perpajakan (JEJAK) Vol. 11 No. 1 2016
- Hersey, 2004. Kunci Sukses Pemimpin Situasional. Jakarta Delaprasata.

- Indryani, Windy Dyah. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 9, September 2016
- Kartono, Kartini., 2003. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini., 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kast, Feremont E, James F Rosenweig, Organisasi dan Manajemen. Edisi ke empat, Terjemahan Hasymi Ali, Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Luthans, Fred, 2006, "Perilaku Organisasi", Edisi Sepuluh, Penerbit Andi,. Yogyakarta.
- Mamik, 2010, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Majalah Ekonomi Tahun XX, No. 1 April 2010.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. Sumberdaya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margareth, Helga. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Divisi Network Management PT Indosat, Tbk). Jurnal Ilmiah Universitas Bakri Vol. 1 No. 2.
- Mariam, Ran,. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (PERSERO). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mas'ud, Fuad, 2004. Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi). Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H., 2006. *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin, 2013. Prilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.